

C O N T E N T S

- 【1】セミナー参加者募集!!!
- 【2】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(6)
- 【3】新しい仲間を迎える
- 【4】ご近所の力
- 【5】職場での関わり - CMBO基礎講座(6)

MBO実践支援センターの考え方

【1】セミナー参加者募集!!!

第33回 目標管理推進者養成研修

開催日時：6月15日(火)～18日(金)
場 所：関西セミナーハウス(京都市右京区)
定 員：15名
参加費用：190,000円(食事・宿泊費込、消費税別)
申し込み締め切りは5月14日(金)
詳細はこちら
<http://mbo.mcp.co.jp/seminar/details/100615.html>

英語で人事を読む会5期

開催日時：5月15日(土) 14:00 - 17:00
場 所：大阪大学大学院国際公共政策研究科
千里エクステンション(千里中央ライフサイエンスセンター9F)
テキスト：Mike. Noon and Paul Blyton, "the realities of work 3rd",
Palgrave Macmillan, 2007年
定 員：若干名
参加費用：無料
申し込み締め切りは4月26日(月)

データに強い人事を目指す

人事データ活用法(基礎)セミナー
開催日時：7月6日(火) 13:00 - 15:00
場 所：MC&Pセミナールーム(大阪)
定 員：10名
参加費用：3,000円
申し込み締め切りは6月15日(火)

お知らせ

三宅講師と中嶋講師の連載
本センター代表の中嶋とパートナーの三宅が「人事実務」(産労総合研究所)でミニコラムの連載を始めました。4月15日号から、毎月15日号に1年間連載となります。三宅は人事の毎月の仕事の留意点を、中嶋は人事マンがPDSサイクルを回すときの体験的ヒントをミニコラムにまとめます。お読み頂ければ幸いです。

【2】少年硬式野球チームのコーチと目標管理(6)

【空振りとセカンドゴロ】

またもや野球の話ですが、今回はプロセスと結果です。子供達の多くは試合の打席で空振りすることを恐れています。色々な理由があるようだが、例えば、母親に連れて行ってもらうバッティングセンターで空振りすると後ろから大きなタメ息が聞こえる。とか、小さい頃だとバットに当たっただけで褒められたりという経験もあり、バットに当てるのがとても良いことだとインプットされているようです。

しかし、私は子供達に「ただ当てるだけのバッティングでセカンドゴロを打ってもアウトはアウト、空振り三振と結果は同じ」と伝えている。特にチャンスの場面で、初球を打つと決めて打席に入る子供は難しい球を本能的に当てにいてしまい、セカンドゴロで終わりとなるシーンを数多く見てきた。そんな時、子供達には「当てに行くな、ゆるいスイングで初球セカンドゴロを打って悔いが残るバッティングになるならば、フルスイングしてツーストライクまで楽しもう」と伝えている。もちろん、そんな一言ですぐに変わるわけではないので、チーム全体でフルスイングすることを褒めるように心掛けている。三振しても「ナイススイング」とプロセスを褒めるようにしている。そうすることで徐々にフルスイングというプロセスに対する意識が高まり自然と空振りすることに対する恐怖感が取れてくるようです。

プロでも3割ヒットが打てれば一流選手ですから、結果は半分以上失敗（アウト）に終わっているんですよ。

ヒットやホームランを打つということはバットに当てなければ起こりません。ですから、バットに当てるということはヒットやホームランを打つための大事なプロセスです。が、フルスイングするというプロセスとどちらが優先されるべきか・・・です。

皆さんも数あるプロセスに優先順位をつけて本当の目標に無駄なく近づいていますか？

イケメンコーチ

【3】新しい仲間を迎える

「人」をトータルに見るのが人事ではないですか。と、産業医の先生に叱られたことがあります。4月に入社した新人の一人が、ゴールデンウィーク明けに不調を訴えて欠勤が続いたので、その対処について相談に行き、採用時からの観察や情報をもとに産業医の質問に答えていた時のことです。

産業医の言わんとすることは、人間を機能の集合体ではなく、まとまりのある全体として受け止める努力を人事は怠るな、ということでした。言われてみれば、持ち合わせた情報は、採用から内定に至るまでは採用の可否を判断する情報、内定後は配属先を判断する情報、導入研修時は理解度や集団の中での行動特徴などを配属先に提供する情報だったのです。要するにときどきの人事管理に必要な情報にばかり関心を集中させるのではなく、その人を理解しようとするための情報に関心をもちなさい、という指導だったのです。

4月は多くの会社で新人を迎えます。街角や乗物で、ひと目でそれとわかる若者を見るとエールを送りたくなります。新人の成長の糧は、新しいことに対処できた自信と、それを支援指導しともに喜んでくれる人びとの存在です。内定以来人事スタッフがその両方を提供してきましたが、導入研修が終わると現場実習や初期配属先に引き継いで、人事スタッフは日常的な直接の接点は少なくなり、部署にいるわけではありません。新人のメンター制度やフォロー研修などの施策も大事ですが、それ以上に重要なことは、新人たち一人ひとりのこれからの成長を、全人的に一貫して見守り応援する存在としての人事の役割意識ではないかと思っています。

三宅敬司（パートナー）

【4】ご近所の力

中嶋は地域120世帯の自治会長を1年間務めました。任期が終わるころになっ

て、近所で連続不審火が起きました。1週間ほどの間に7件、すべて夜中の不審火です。

こんな時に、地域の力の差が出てきます。昔からのムラの消防団は早速巡回を開始。中嶋が住む、最近の住宅地は、何の動きも作り出せません。手書きのビラをたくさん貼る位のことしかできません。ムラの消防団の方々も昼間はサラリーマンのはずです(ムラといってももはや農地はほとんどありませんから)。シバリもきついでしょうが、いざとなったときに地域を守る力がきちんと保たれていることを痛感しました。

(中嶋)

【5】職場での関わり - CMBO基礎講座(6)

CMBOでは、役割マトリックスをミーティングで作成していくことを重視しています。その目的は、ミーティングのなかで、担当者が自分の仕事の意味を発見する力を育てることができることにあります。つまり、お互いの関係を考えあうなかで、自分の役割を適切に理解し、チームのなかで自分の存在理由を見つける力が育っていくわけです。

役割は相互関係です。職場目標や職場のメンバーの力量が変化すれば、相互の役割は変化します。自らの能力が伸びれば同僚や上司との関係が変化します。同僚の能力が変化すれば、自分と同僚の関係が変化します。相互関係のなかで役割はつねに変化をしていきます。その変化を生産性と働きがいの両立する職場づくりにむけて統御するのが、職場でのミーティングとなるわけです。お互いがどの程度の力量を持ち、お互いがどう関われば職場目標を達成できるのか、それを考える力は、役割認知力や環境変化の感知能力を高めることにつながるわけです。

代表 中嶋哲夫

MBO実践支援センターの考え方

MBO実践支援センターはMBOを組織内で展開するためのノウハウを蓄積し、人事担当者提供するためのセンターです。営利事業と非営利事業を組み合わせ、この機能を果たしていくつもりです。
<http://mbo.mcp.co.jp/>

編集・発行 / MBO実践支援センター

代表 / 中嶋哲夫 <http://mbo.mcp.co.jp/>
事務局 / (株)MC&P TEL:06-4706-3312

最後までお読みいただきましてありがとうございます。
このメールマガジンは、代表中嶋や講師陣、研究協力員、そしてセンター事務局員に関係性ある方々へご案内しています。このメルマガを読んでもらいたいお知り合いをぜひご紹介ください。メルマガの配信停止を希望される場合は、下記「お問い合わせフォーム」にて、MBOメルマガ配信停止希望 とご記入の上、送信願います。

<https://secure.mcp.co.jp/contact.html>

このメールアドレスは配信専用となっております。返信いただいても対応はいたしかねますのでご了承ください。ご連絡は下記のアドレスまでお願いいたします。
mbodoor@mbo.mcp.co.jp

本メールの無断転載・複製を禁じます。